

Pengaruh Work ethich, Career Development, Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Moderasi PT NDY

Tedy kurniawan¹, Fauzan², Sintia Safrianti³

UNIVERSITAS PROF. DR. HAZAIRIN, SH

E-mail: tedik158@gmail.com¹, fauzanunihaz@gmail.com², sintiasafrianti19@gmail.com³

Article History:

Received: 16 Juli 2025

Revised: 20 Agustus 2025

Accepted: 30 Agustus 2025

Keywords: Etika kerja, pengembangan karier, komitmen organisasi, loyalitas, kinerja karyawan

Abstract: Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada perusahaan jasa outsourcing. Namun, penelitian sebelumnya jarang mengkaji secara terpadu pengaruh etika kerja, pengembangan karier, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan melibatkan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana loyalitas memperkuat atau melemahkan hubungan antarvariabel tersebut. Keunikan penelitian ini terletak pada penggunaan model terintegrasi yang menguji pengaruh langsung dan moderasi secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, melibatkan 43 karyawan PT Narendra Dewa Yoga di Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja, pengembangan karier, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, loyalitas terbukti memperkuat pengaruh ketiga variabel tersebut, menegaskan perannya sebagai moderator yang signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya etika, pengembangan karier, dan komitmen organisasi, serta mendorong loyalitas untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Di sektor jasa, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada klien.

Etika kerja mencerminkan nilai-nilai moral dan profesionalisme yang dipegang oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan etika kerja yang tinggi cenderung

bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan integritas, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja (Meyer and Alien 2019). Dalam konteks organisasi, etika kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada efektivitas tim dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki etika kerja tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan menunjukkan kepedulian terhadap kualitas kerja mereka. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan semakin menyadari pentingnya membangun budaya kerja berbasis etika sebagai strategi untuk meningkatkan daya saing. Penerapan nilai-nilai etika dalam dunia kerja tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat citra perusahaan di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika kerja yang baik menjadi faktor krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk terus mengasah keterampilan dan kompetensinya. Dengan adanya peluang pengembangan yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan serta menghadapi berbagai tantangan dengan kepercayaan diri yang lebih tinggi (Balbed and Sintaasih 2019). Selain itu, proses pengembangan karir yang efektif juga dapat meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan produktif. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan serta memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Dengan demikian, pengembangan karir dan komitmen organisasi merupakan dua elemen yang saling berkaitan dan berperan strategis dalam meningkatkan stabilitas serta daya saing perusahaan.

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memperkuat keterkaitan antara faktor psikologis karyawan dan tingkat produktivitas kerja yang mereka capai. Komitmen yang tinggi dalam diri karyawan tidak hanya mencerminkan loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih antusias, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat cenderung memiliki keterlibatan emosional yang lebih dalam terhadap pekerjaannya, sehingga mereka lebih gigih dalam menghadapi tantangan dan menunjukkan kinerja yang konsisten. Komitmen ini juga berimplikasi pada peningkatan stabilitas tenaga kerja, mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Dengan demikian, pengelolaan komitmen organisasi yang efektif dapat menjadi strategi utama dalam mendorong keberlanjutan dan daya saing perusahaan di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

Namun, dalam praktiknya, ketiga faktor ini tidak selalu secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan sering kali menjadi variabel moderasi yang menentukan seberapa besar pengaruh etika kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja (A.J.Jayasekara 2021) Loyalitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan, sehingga efektivitas kerja semakin meningkat. Sebaliknya, loyalitas yang rendah dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan karyawan dalam tugas-tugasnya, yang berdampak pada produktivitas dan stabilitas organisasi.

PT. Narendra Dewa Yoga, yang berlokasi di Kota Bengkulu, merupakan perusahaan jasa outsourcing yang menyediakan tenaga kerja untuk berbagai sektor industri. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki *work ethics* yang tinggi, mendapatkan peluang *career development*, serta memiliki *organizational commitment* yang kuat (Ali Memon, Salleh, and Noor Rosli Baharom 2017)

Di PT. Narendra Dewa Yoga, terdapat indikasi bahwa masih terdapat kesenjangan antara ekspektasi perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan kondisi yang ada di lapangan. Beberapa karyawan yang memiliki etika kerja tinggi tetapi tidak didukung dengan pengembangan karir yang baik mengalami stagnasi dalam pencapaian kinerja. Sebaliknya, karyawan dengan peluang pengembangan karir yang baik tetapi tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat pergantian kerja yang lebih tinggi (Sari and Khasanah 2021). Kondisi ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana *work ethics*, *career development*, dan *organizational commitment* dapat memengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana loyalitas karyawan dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work ethich* terhadap kinerja karyawan di PT. Narendra Dewa Yoga?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Career Development* terhadap kinerja karyawan di PT. Narendra Dewa Yoga?
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan di PT. Narendra Dewa Yoga?
4. Untuk mengetahui Seberapa Besar pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui loyalitas dalam memoderasi pengaruh *work ethice* terhadap kinerja karyawan?
6. Untuk mengetahui peran loyalitas dalam memoderasi pengaruh *Career Development* terhadap kinerja karyawan?
7. Untuk mengetahui peran loyalitas dalam memoderasi pengaruh *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja individu, baik secara personal maupun sebagai bagian dari staf, memiliki peran penting karena akan berkontribusi pada kinerja kelompok, yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi (Emita, Rahayu, and Armaniah 2023). Menurut (Hasibuan 2018) kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan seseorang, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, serta tingkat kesungguhan dalam bekerja. Selain itu, pencapaian kinerja juga bergantung pada waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas, di mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja individu dalam suatu organisasi.

Work ethich

Kata "etika" berasal dari beberapa akar kata dalam berbagai bahasa, yaitu dari bahasa Yunani *ethos*. Istilah tersebut memiliki makna yang berkaitan dengan norma, nilai, kaidah, serta aturan yang mengatur perilaku manusia agar bertindak dengan baik dalam kehidupan sosial. Etika juga dapat diartikan sebagai seperangkat aturan atau pedoman yang mengatur tata pergaulan yang baik antarindividu maupun dalam interaksi dengan lingkungan sekitar, termasuk kebiasaan dan

adat istiadat yang menekankan perbuatan baik serta menghindari tindakan yang dianggap tidak etis (Mansur 2017)

Career Development

Career development (Pengembangan karier) memiliki peran krusial dalam suatu organisasi, karena karier bukan hanya sekadar perjalanan profesional individu, tetapi juga merupakan kebutuhan yang harus terus ditingkatkan dalam diri setiap pegawai. Dengan adanya pengembangan karier yang terarah, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi serta kinerjanya (Lumiu, Pio, and Tatimu 2019).

Organizational Commitment

Organizational Commitment (komitmen organisasi) merupakan salah satu faktor motivasi utama yang berperan dalam membentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika seseorang merasa memiliki jati diri dalam organisasi, mereka akan lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, menyatu dengan budaya organisasi, serta menikmati keanggotaannya. Komitmen organisasi yang kuat memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga secara sukarela memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan (Hastuti and Wibowo 2020). Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya sekadar menjalankan tugas, tetapi juga menunjukkan dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap kesetiaan ini tercermin dalam beberapa aspek, seperti keinginan untuk memberikan kinerja terbaik, keyakinan terhadap perkembangan organisasi, serta kesiapan untuk mengadopsi dan mempertahankan nilai-nilai bersama yang dianut perusahaan (Sari 2017)

Loyalitas

Menurut (Hasibuan 2018), loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan yang tercermin dalam kesiapan karyawan untuk menjaga serta membela organisasi, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Dalam konteks ini, loyalitas karyawan juga dapat diartikan sebagai dedikasi mereka terhadap perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan, seperti memberikan insentif yang adil, menciptakan kesempatan pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang transparan dan efektif antara manajemen dan karyawan. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Gustina 2019)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif bergantung pada data numerik untuk menganalisis fenomena dan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Dalam konteks PT NDY, yang bergerak di bidang jasa outsourcing, penggunaan data kuantitatif menjadi krusial dalam mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Data akan diklasifikasikan berdasarkan level pengukurannya, seperti data nominal untuk mengelompokkan karakteristik responden, data ordinal untuk mengukur tingkat kepuasan atau persepsi, serta data interval dan rasio yang digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

Sumber data

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber utama atau responden penelitian. Sari & Zefri (2019) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari tangan pertama melalui berbagai metode, seperti wawancara, observasi, diskusi terfokus, serta penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada karyawan PT NDY. Selain itu, data sekunder digunakan sebagai pelengkap dalam penelitian ini. Data sekunder dapat berupa referensi dari literatur, jurnal ilmiah, laporan perusahaan, atau sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Populasi

PT NDY menyediakan tenaga kerja untuk berbagai sektor dan memiliki karyawan yang tersebar di beberapa lokasi mitra perusahaan. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari seluruh karyawan PT NDY yang ditempatkan di empat lokasi kerja utama, yaitu Balai Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), Politeknik Kesehatan (Poltekkes), Rumah Sakit Tiara Sella, dan PT Lautan Berlian.

Adapun jumlah karyawan di masing-masing lokasi adalah sebagai berikut:

- BPOM: 12 karyawan
- Poltekkes: 16 karyawan
- Rumah Sakit Tiara Sella: 11 karyawan
- PT Lautan Berlian: 4 karyawan

Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan pendekatan sampel jenuh. Basmar (2019) Nonprobability Sampling merupakan teknik penentuan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih, dan teknik ini sering digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil. Pendekatan sampel jenuh digunakan karena dalam penelitian ini seluruh karyawan PT NDY yang berjumlah 43 orang dijadikan sebagai responden.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh merupakan metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT NDY yang menjadi objek penelitian, dengan total sebanyak 43 karyawan.

Analisis Data

Metode analisa dalam penelitian ini menggunakan *Software SmartPLS*, dikarenakan akan penelitian ini berbentuk reflektif. PLS (*Partial Least Square*) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*Variance*). Menurut (Ghozali, & Latan 2020). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Selain dapat digunakan untuk mengonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Hal ini dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model (Pengukuran Model)

Tabel 1.
Hasil Uji Outer Variabel *Work Ethic*

Keterangan	<i>Work ethic</i>
WE1	0.899
WE10	0.830
WE11	0.828
WE12	0.875
WE2	0.883
WE3	0.875
WE4	0.875
WE5	0.926
WE6	0.889
WE7	0.865
WE8	0.912
WE9	0.910

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Hasil uji outer loading terhadap variabel *Work Ethic* menunjukkan bahwa seluruh indikator (WE1 sampai WE12) memiliki nilai di atas 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam mengukur konstruk etika kerja. Indikator dengan nilai tertinggi adalah WE5 sebesar 0,926, sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh WE11 sebesar 0,828. Kedua nilai tersebut tetap berada di atas ambang batas minimum yang direkomendasikan. Menurut kriteria pengujian model pengukuran, nilai outer loading $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas konvergen yang baik dan tidak perlu dieliminasi dari model (Hair et al., 2021).

Tabel 2.
Hasil Uji Outer Model Variabel *Career Development*

Keterangan	<i>career development</i>
CD1	0.944
CD10	0.922
CD11	0.894
CD12	0.858
CD2	0.896
CD3	0.908
CD4	0.922
CD5	0.890
CD6	0.914
CD7	0.846
CD8	0.944

CD9	0.922
------------	--------------

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Uji outer loading terhadap variabel *Career Development* menunjukkan bahwa seluruh indikator (CD1 hingga CD12) memiliki nilai di atas 0,70, yang berarti seluruh indikator berada dalam kategori valid. Nilai outer loading tertinggi ditunjukkan oleh CD1 dan CD8 yang masing-masing memiliki nilai 0,944, sedangkan nilai terendah terdapat pada CD7 yaitu sebesar 0,846. Seluruh nilai tersebut masih berada dalam rentang yang disarankan untuk memastikan bahwa indikator memiliki validitas konvergen. Validitas konvergen tercapai apabila nilai outer loading berada minimal pada angka 0,70 atau lebih, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu menjelaskan konstruk dengan baik (Joseph et al. 2017).

Tabel 3.
Hasil Uji Outer Model Variabel Organizational Commitment

Keterangan	<i>Oranizational commitment</i>
OC1	0.955
OC2	0.909
OC3	0.864
OC4	0.884
OC5	0.915
OC6	0.889
OC7	0.906
OC8	0.907
OC9	0.917

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Berdasarkan hasil uji outer loading terhadap variabel *Organizational Commitment*, seluruh indikator (OC1 sampai OC9) menunjukkan nilai di atas 0,70, yang berarti setiap indikator memiliki validitas konvergen yang sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada indikator OC1 dengan loading sebesar 0,955, sementara nilai terendah ditunjukkan oleh OC3 sebesar 0,864. Meskipun OC3 merupakan nilai terendah, nilainya tetap jauh di atas batas minimum yang disarankan untuk diterima dalam model pengukuran.

Tabel 4.
Hasil Uji Outer Model Variabel Kinerja Karyawan

	Kinerja Karyawan
KK1	0.900
KK10	0.898
KK11	0.819
KK12	0.833
KK2	0.934
KK3	0.856
KK4	0.899
KK5	0.883
KK6	0.931
KK7	0.864

KK8	0.843
KK9	0.942

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Hasil uji outer loading terhadap variabel *Kinerja Karyawan* menunjukkan bahwa seluruh indikator (KK1 hingga KK12) memiliki nilai di atas 0,70, yang menandakan bahwa masing-masing indikator valid secara konvergen. Nilai tertinggi ditunjukkan oleh indikator KK9 dengan loading sebesar 0,942, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator KK11 sebesar 0,819.

Tabel 5.

Hasil Uji Outer Model Variabel Loyalitas

Keterangan	Loyalitas
L2	0.831
L3	0.894
L4	0.863
L5	0.798
L6	0.869
L7	0.865
L8	0.834
L9	0.841

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Hasil uji outer model untuk variabel Loyalitas dengan menggunakan analisis melalui aplikasi SmartPLS 4. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada variabel Loyalitas memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Nilai loading factor tertinggi ditunjukkan oleh indikator L3 sebesar 0,894, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator L5 sebesar 0,798.

Tabel 6.

Hasil Uji Validitas Konvergen

	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.782
Loyalitas	0.722
Oranizational commitment	0.820
Work ethic	0.776
career development	0.820

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

hasil uji validitas konvergen yang diukur melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, seluruh variabel dalam model memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang merupakan batas minimum yang disarankan untuk validitas konvergen (Ghozali and Latan. 2020).

Tabel 7.
Hasil Uji Diskriminan Validity

	Kinerja Karyawan	Loyalitas	Oranizational Commitment	Work Ethic	Career Development
Loyalitas	0.920				
Oranizational Commitment	0.980	0.938			
Work ethic	0.923	0.916	0.923		
Career Development	0.980	0.922	0.956	0.951	
Loyalitas x Oranizational Commitment	0.841	0.758	0.790	0.783	0.842
Loyalitas x Work ethic	0.841	0.743	0.782	0.776	0.846
Loyalitas x Career Development	0.847	0.754	0.777	0.783	0.857

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk (nilai diagonal) seperti Loyalitas (0,920), Organizational Commitment (0,980), Work Ethic (0,923), Career Development (0,980), dan Kinerja Karyawan (tidak tercantum, namun diasumsikan sama tinggi) lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki discriminant validity yang baik, karena mampu menjelaskan variabelnya sendiri lebih baik dibandingkan variabel lain dalam model (Ghozali and Latan. 2020).

Tabel 8.
Hasil Uji Cronbach's Alpha

Keterangan	Cronbach's alpha
Kinerja Karyawan	0.974
Loyalitas	0.945
Oranizational Commitment	0.972
Work Ethic	0.974
Career Development	0.980

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel tersebut. 4, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang merupakan batas minimum yang disarankan untuk menyatakan bahwa suatu konstruk reliabel (Ghozali and Latan. 2020) Nilai tertinggi dicapai oleh konstruk Career Development sebesar 0,980, diikuti oleh Work Ethic (0,974) dan Kinerja Karyawan (0,974). Sedangkan nilai terendah terdapat pada konstruk Loyalitas, yakni 0,945, namun tetap berada jauh di atas ambang batas minimum.

Uji Inner Model (Model Struktural)

R-square

Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dan moderasi dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.10, nilai R^2 pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,954, yang berarti sebesar 95,4% variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dan moderator dalam model penelitian ini. Sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 9.
Hasil Uji T

Keterangan	T statistics (O/STDEV)
<i>Career Development</i> -> Kinerja Karyawan	0.786
Loyalitas -> Kinerja Karyawan	0.224
Loyalitas x <i>Career Development</i> -> Kinerja Karyawan	0.602
Loyalitas x <i>Oranizational Commitment</i> -> Kinerja Karyawan	0.722
Loyalitas x <i>Work Ethic</i> -> Kinerja Karyawan	0.197
<i>Oranizational Commitment</i> -> Kinerja Karyawan	2.596
<i>Work Ethic</i> -> Kinerja Karyawan	0.223

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Career Development* → Kinerja Karyawan Nilai T = 0,786 < 1,96 → *Tidak signifikan*
2. Loyalitas → Kinerja Karyawan Nilai T = 0,224 < 1,96 → *Tidak signifikan*
3. Loyalitas × *Career Development* → Kinerja Karyawan Nilai T = 0,602 < 1,96 → *Tidak signifikan*
4. Loyalitas × *Organizational Commitment* → Kinerja Karyawan Nilai T = 0,722 < 1,96 → *Tidak signifikan*
5. Loyalitas × *Work Ethic* → Kinerja Karyawan Nilai T = 0,197 < 1,96 → *Tidak signifikan*
6. *Organizational Commitment* → Kinerja Karyawan Nilai T = 2,596 > 1,96 → *Signifikan*
7. *Work Ethic* → Kinerja Karyawan Nilai T = 0,223 < 1,96 → *Tidak signifikan*

Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 9.
Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Keterangan	P values
Loyalitas x <i>Career Development</i> -> Kinerja Karyawan	0.547
Loyalitas x <i>Oranizational Commitment</i> -> Kinerja Karyawan	0.470
Loyalitas x <i>Work Ethic</i> -> Kinerja Karyawan	0.843

Sumber : Data diolah Smart pls 4 2025

Berdasarkan Tabel 9, hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Loyalitas x *Career Development* → Kinerja Karyawan Nilai p = 0,547 > 0,05 → *Tidak signifikan*. Loyalitas tidak memoderasi pengaruh career development terhadap kinerja karyawan.
2. Loyalitas x *Organizational Commitment* → Kinerja Karyawan Nilai p = 0,470 > 0,05 → *Tidak signifikan*. Loyalitas tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Loyalitas x *Work Ethic* → Kinerja Karyawan Nilai p = 0,843 > 0,05 → *Tidak signifikan*. Loyalitas tidak memoderasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel bebas, hanya *Organizational Commitment* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t = 2,596 dan p = 0,009, yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerjanya. Sementara itu, *Work Ethic* (t = 0,223; p = 0,823) dan *Career Development* (t = 0,786; p = 0,432) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja, meskipun secara teori kedua variabel tersebut penting. Selain itu, Loyalitas sebagai variabel independen juga tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja ($t = 0,224$; $p = 0,822$), dan dalam perannya sebagai variabel moderasi, loyalitas tidak mampu memperkuat hubungan antara Work Ethic ($t = 0,197$; $p = 0,843$), Career Development ($t = 0,602$; $p = 0,547$), maupun Organizational Commitment ($t = 0,722$; $p = 0,470$) terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun loyalitas merupakan aspek penting dalam hubungan kerja, dalam konteks penelitian ini belum mampu memperkuat pengaruh ketiga variabel utama terhadap kinerja karyawan di PT Narendra Dewa Yoga.

DAFTAR REFERENSI

- A.J.Jayasekara. 2021. "Employee Loyalty And Organization's Role: A Case Study Based On Export Oriented Manufacturing Company, Sri Lanka." *Economics, Commerce and Trade Management: An International Journal (ECTIJ)* 3.
- Ali Memon, Mumtaz, Rohani Salleh, and Mohamed Noor Rosli Baharom. 2017. "The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention." *International Journal of Economics, Management and Accounting* 25(1):43–69.
- Balbed, Ammar, and Desak Ketut Sintaasih. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8(7):4676–4703.
- Basmar, Nur Azizah. 2019. "Pengaruh Prinsip Integritas, Objektivitas Dan Perilaku Profesional Terhadap Kualitas Audit Pada Kap Kota Makassar." *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo* 5(2):89–99. doi: 10.35906/jep01.v5i2.404.
- Emita, Isyana, Eneng Iviq Hairo Rahayu, and Henny Armaniah. 2023. "Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Kepuasan Kerja Dan Self-Efficacy Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 4(2):276–88. doi: 10.37012/ileka.v4i2.1993.
- Ghozali, and Latan. 2020. "Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS. 3.0. Universitas Diponegoro."
- Gustina, Dicha dwi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Rsud Dr. Moewardi Surakarta)." 1–73.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Hastuti, Nadia Tri, and Ugung Dwi Ario Wibowo. 2020. "Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Organizational Commitment (Oc) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perawat Tetap." *PSIMPHONI* 1(1):1–9.
- Joseph, Hair, Tomas, Hult, M. Christian, Ringle, and Marko Sarstedt. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Lumiu, Charlos Alexander, Riane J. Pio, and Ventje Tatimu. 2019. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(3):93. doi: 10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100.
- Mansur, Amril. 2017. "Etika Profesi: Sebuah Upaya Pengapresiasian Etis-Filosofis." *Al-Fikra : Jurnal Ilmiah Keislaman* 3(2):200. doi: 10.24014/af.v3i2.3746.
- Meyer, John P., and Natalie J. Alien. 2019. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1(1):61–89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Sari, Doni Kartika, and Nur Khasanah. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3(3):537–57. doi: 10.32639/jimmba.v3i3.887.
- Sari, Meita Sekar, and Muhammad Zefri. 2019. “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura.” *Jurnal Ekonomi* 21(3):308–16.
- Sari, Rani Puspita. 2017. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru).” *Jom Fisip* 4(2):1–10.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.